

Огурцова Е. М.

*Елабужский институт (филиал) Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
г. Елабуга, Россия*

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация: В статье рассмотрено понятие управленческой культуры в образовательной организации, а также её основные компоненты, функции и подходы к развитию управленческой культуры в образовательном учреждении и место в ней руководителя.

Ключевые слова: образовательное учреждение, педагог, управленческая культура, образовательный процесс, руководитель образовательной организации.

Ogurcova E. M.

*Elabuga Institute (branch) of the Federal state Autonomous educational institution of higher education «Kazan (Volga) Federal University»
Yelabuga, Russia*

DIRECTIONS OF DEVELOPMENT IN THE MANAGEMENT CULTURE IN AN EDUCATIONAL INSTITUTION

Abstract: The article considers the concept of managerial culture in an educational organization, as well as its main components, functions and approaches to the development of managerial culture in an educational institution and the place of the head in it.

Keywords: educational institution, teacher, management culture, educational process, head of an educational organization.

В настоящее время изменения, происходящие в экономической, политической и социальной сферах, требуют постоянного профессионального совершенствования и саморазвития. Сложившаяся ситуация влечет за собой изменения в системе образования и, в частности, в управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения.

В современных условиях успешное функционирование образовательной организации определяется тем, насколько эффективно осуществляется ее руководство, которое в большей степени зависит от уровня развития управленческой культуры руководителя.

В связи с этим возникает вопрос: что же такое управленческая культура, и каким образом ее можно развивать?

К понятию «управленческая культура» обращались отечественные (Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин, Л.И. Фишман, Р.Х. Шакуров, Ю.Н. Кулюткин, В.С. Леднев, В.М. Лизинский, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Г.С. Сухобская, Р.Г. Чуракова) и зарубежные (И. Ансофф, М. Вудкок, М. Мескон, Д. Френсис, Ли Якокк) исследователи из различных областей науки (педагогика, психология, социология и т.д.).

Рассмотрим взгляды на понятие некоторых исследователей.

В.А. Сластенин отмечал, что именно сформированная управленческая культура руководителя позволяет педагогическому коллективу с помощью адекватных средств за определенный промежуток времени достичь поставленных целей. По мнению В.А. Сластенина, индикатором управленческой культуры является нравственное отношение руководителя к деятельности и педагогу, а ее основой выступают нравственно-этические отношения в совместной деятельности [1,2].

Т.И. Шамова в работе «Менеджмент в управлении школой» предпринимает попытку «очеловечить» внутришкольное управление. В данной работе прослеживается наличие четкой грани между руководящей и управляемой системами, а управленческая культура основывается на уважении, доверии и успехе [4].

К.М. Хоруженко считает, что управленческая культура - это культура, связанная с сознательной деятельностью общественных институтов и отдельных индивидов, направленная на регулирование стихийных и осознанных, объективных и субъективных начал, целесообразное упорядочение общественных отношений. Под «управленческой культурой» он понимал оптимальную систему управленческих действий, более или менее полно отвечающих текущим, перспективным и глобальным задачам развития общества [2].

Обобщив определения понятия исследователей, под управленческой культурой мы понимаем социально-педагогическое явление, отражающееся в индивидуальной и личностной характеристике субъекта, включающее в себя определенный уровень теоретических знаний, практических умений и навыков по реализации управленческих решений на основе соблюдения норм морали и нравственности.

Органичной частью общественного развития является современная стратегия обновления образования. В настоящее время в системе образования наблюдаются следующие явления: переход к рыночным отношениям; критика авторитарных методов; огромное количество информации о зарубежном опыте обучения; необходимость ее переработки с целью применения к отечественной системе образования; распространение информационно-коммуникационных технологий; переход на субъект-субъектные отношения между участниками образовательного процесса и др. Все это требует поиска ответа на вопрос, каким должен быть руководитель современной общеобразовательной организации.

Образовательное учреждение становится открытым, гибким, прозрачным, кардинальным образом меняются содержание и формы его работы, поэтому руководители могут в полной мере реализовывать свободу творческой деятельности. Развитие управленческой культуры руководителей осуществляется через существующую систему формального образования в различных организациях повышения квалификации. Но, к сожалению, такое образование в полной мере не решает проблему развития управленческой культуры в соответствии с особенностями и потребностями отдельной образовательной организации.

В миссию руководителя входит видение стратегических проблем образовательного учреждения, создание новых концепций, развитие инициативы и творчества учителей. С этой точки зрения образовательная среда может выступать в качестве ресурса развития управленческой культуры руководителя. Руководитель современного образовательного учреждения может эффективно решать управленческие задачи, если обладает достаточным уровнем научных знаний в области управления, обоснованно планирует, мотивирует, организует и контролирует работу учителей.

Для эффективного руководства необходима высоко развитая управленческая культура, которая предполагает осознание и осмысление опыта управленческой деятельности.

Управленческую культуру руководителя образовательного учреждения мы рассматриваем как интегративное качество личности, включающее в себя определенный уровень теоретических знаний, практических умений и навыков по реализации управленческих решений на основе соблюдения норм морали и ответственности.

Определений понятия «образовательная среда» в научно–педагогической литературе существует довольно много. Наиболее близкое нам определение – это определение Е. О. Ивановой, которая полагает, что среда является процессом взаимодействия ее элементов, пространственно – временным аспектом формирования, развития и угасания. Среда создает условия для развития и саморазвития субъектов среды, включает наличие средств для удовлетворения целей субъектов, имеющихся в ее арсенале [5].

Каким же образом можно развивать управленческую культуру руководителя в образовательной среде образовательного учреждения? Для развития данного качества мы предлагаем использовать такую форму работы, как коучинг. Под коучингом следует понимать систему принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности и группы совместно работающих людей, а также обеспечивающих раскрытие этого потенциала [1].

Коучинг применяется достаточно хорошо при взаимодействии руководителя и его заместителей либо при взаимодействии руководителя с опытным заместителем. Результатом коучинга является процесс освоения субъектом управления

универсальных способов решения проблем планирования, организации, осуществления и оценки собственных действий, способов управления самообразованием и саморазвитием, становление реалистичного отношения к окружающей действительности [3].

Коучинг в процессе развития управленческой культуры можно использовать в качестве инструмента, повышающего самопонимание, как метод, проясняющий личностные цели, средства и пути их достижения, а также собственные жизненные концепции и мировоззренческие позиции.

Также мы предлагаем использовать лайф–коучинг (решение индивидуальных стратегий развития личности руководителей) и микст–группу, в ходе которой происходит развитие лидерских качеств менеджера, умений работать в команде и умений организовывать работу команды, развитие компетенции адаптировать деятельность к условиям динамично меняющейся среды. Консультации с коучем позволяют руководителям принимать себя объективно, учитывать слабые и сильные стороны, находить новые способы взаимодействия с образовательной средой, приобрести креативное отношение к жизни и ситуациям, способствовать личностному росту.

Также для развития компонентов управленческой культуры в системе дополнительного профессионального образования в АСОУ используют разработанную дополнительную профессиональную программу профессиональной переподготовки «Эффективное управление образовательной средой в условиях стандартизации». Программа имеет модульное строение («Современное законодательство в области образования», «Основы безопасности жизнедеятельности», «Управление развитием профориентационной среды общеобразовательной организации», «Управление процессом обучения», «Управление защитой прав участников образовательных отношений»). В процессе изучения программы руководители получают теоретические знания из области менеджмента, которые на интерактивных практических занятиях отрабатываются.

Такие технологии помогают развивать у руководителей кругозор, помогают оперативно решать административные задачи, рационально расставлять кадры и распределять их обязанности, стимулировать профессионально-педагогическую деятельность каждого сотрудника в приоритетных направлениях, определяемых программой развития.

Особую роль в развитии компонентов управленческой культуры руководителя играет самообразование. Широкие возможности для самообразования руководителя предоставляет сеть Интернет. Так, например, на Портале информационной поддержки руководителей образовательных организаций «Менеджер образования» <https://www.menobr.ru/article> можно найти актуальные статьи по управлению школой.

Развитию компонентов управленческой культуры руководителя способствует корпоративное обучение в общеобразовательной организации. В процессе такого обучения можно использовать тренинги, открытые дискуссии, деловые игры, ментальные карты, тайм-менеджмент, swot-анализ.

Библиографический список

1. Афанасьев В.В. Формирование нового облика системы дополнительного профессионального образования / В.В. Афанасьев, С.М. Куницына, В.В. Лебедев, Т.В. Расташанская // Вестник Московского государственного педагогического университета. – 2016. – № 1 (35). – С. 8–19.
2. Васильева О.В. Антропологический ракурс современных социокультурных представлений / О.В. Васильева // Искусство и образование. – 2016. – № 3 (101). – С. 7–37.
3. Журавлева Е.А. Искусство управления педагогическим коллективом: развитие без принуждения и психологического насилия / Е.А. Журавлева // Искусство и образование. – 2017. – № 4 (108). – С. 105–114
4. Кожевников М.В., Толмачева А.И. Особенности межличностных отношений в педагогическом коллективе и специфика управления конфликтами / М.В. Кожевников, А.И. Толмачева // Южно–Уральский педагогический журнал. – Магнитогорск, 2015. – № 3. – С. 112–118.
5. КОРТУНОВА Е.П. Управленческая культура руководителя образовательного учреждения в современных условиях / Е.П. КОРТУНОВА // Молодой ученый. - 2011. - №6.- Т.2. - С. 94- 96
6. Нечаев М.П. Проблема развития воспитывающего потенциала образовательной среды школы: от истории к современности : монография / М.П. Нечаев, С.Л. Фролова, С.М. Куницына. – М.: АСОУ, 2017. – 100 с.